社会

人権・雇用などあらゆる面で多様性を尊重するとともに、
ワークライフバランスの実現にも積極的に取り組み、
「人を基本とする」経営を実践しています。
調達においては、お取引先と協働してCSRの取り組みを推進しています。
ステークホルダーの皆様と積極的にコミュニケーションを図り、
伺った声を活動に生かすことで皆様の信頼に応えていきます。

Contents

人権推進と人材育成
P.44

製品の安全と品質
P.49

サプライチェーンにおけるCSRの推進
P.51

コミュニケーション
P.56

社会貢献活動
P.59

人権推進と人材育成

**人材の確保と育成、雇用の多様化に取り組むとともに、「社員の雇用を守ること」に努め、
かつ人権を尊重し、常に職場環境の改善に努めます。**

第5次CSRロードマップ目標

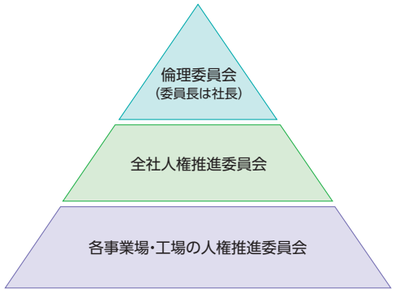
1. 東レグループ全体で人種、性別、学歴、国籍、宗教、身体的特徴などによるあらゆる差別の禁止を徹底するなど、人権を尊重し、実力による公平な登用を行います
2. 活力にあふれ、誇りとやりがいのある職場風土を実現します
3. 社員の育成機会を積極的に提供し、グローバルに活躍できる人材の確保と育成を推進します

マネジメント

人権推進体制

東レ(株)では、「倫理委員会」のもと「全社人権推進委員会」と、各事業場・工場に人権推進委員会を設けています。さらに、職場ごとに人権推進委員を任命し、各委員が明るく働きやすい職場環境づくりに努めています。また、専任組織として勤労部に人権推進課を設置しています。

● 東レ(株)の人権推進体制



人権推進への取り組み

東レグループは、「人権の尊重」は欠くことのできない企業運営の基本であると考えています。「企業倫理・法令遵守行動規範」にも人権尊重を謳うなど、人権意識の啓発・向上に努めるとともに、人種、信条、肌の色、性、宗教、国籍、言語、身体的特徴、財産、出身地などに基づくあらゆる差別的な取り扱いを、募集・採用活動から配置・処遇・教育・退職に至るまで一切禁止しています。2014年度からは、性自認および性的指向による差別の禁止にも取り組んでいます。

また、国連世界人権宣言やILO条約などの国際ルールを尊重し、いかなる場合においても強制労働や児童労働を禁止するとともに、各国・地域の法令遵守を徹底しています。

人権研修の実施

人権教育・研修の実施状況

対象範囲: 東レグループ(国内)

2014年度目標 90% ▶ 実績 100%

人権に対する正しい理解と意識向上を促すため、東レ(株)では、毎年人権啓発キャンペーンを実施しています。

2014年度は、活動方針として「思いやろう相手の気持ち　尊重しよう相手の立場～コミュニケーションを深め　笑顔と思いやりのある職場をつくろう～」を掲げ、不用意な言動から相手を傷つけてしまう可能性があるという当事者意識を改めて喚起することで、ハラスメント防止に努めました。また、新たな人権課題として、LGBT(性的マイノリティー)を取り上げ、啓発に取り組みました。さらに、CSRの観点から人権尊重に対する世界的な関心が高まりつつあることについても各職場で理解を深めました。

本社や各事業場・工場においては、社員一人ひとりの人権意識高揚に向けて、実務担当者・管理者研修や職場会を活用した学習会などを開催しています。2014年度は、前年度に引き続き、キャンペーンに合わせて人権推進課長が、東レ(株)および国内関係会社の事業場・工場を訪問し、人権推進委員実務講座を実施しました。また、国内関係会社53社において人権研修を実施しました。

東レ(株)瀬田工場での人権研修

人権推進と人材育成

● 2014年度人権研修開催・受講状況(東レ(株))

研修区分	回数	参加者数
本社主催研修	34回	1,889人
各事業場・工場主催研修	1,227回	15,224人
社外講習など(全社)	68回	135人

新しい価値を創造する人材の確保と育成

東レグループは、「企業の盛衰は人が制し、人こそが企業の未来を拓く」という基本的な考え方のもと、人材を最も大切な経営資源と捉え、「人材の確保と育成」を最重要の経営課題のひとつとして取り組んでいます。グローバルな事業拡大に力を入れている中、高い「志」をもってグローバルに活躍できる優秀な人材を国内外で採用・育成しています。

東レグループは、以下の3点を目標に人材育成を進めています。

- 「公正で高い倫理観と責任感をもって行動できる社会人」の育成
- 「高度な専門知識・技術、独創性をもって課題解決できるプロ人材」の育成
- 「先見性、リーダーシップ、バランス感覚をもって行動できるリーダー」の育成

これら目標の達成に向けて体系的な研修制度を整備し、あらゆる階層・分野の社員に対して、マネジメント力の強化、営業力・生産技術力や専門能力の向上、グローバル化対応力の強化などを目的としたさまざまな研修を計画的に実施しています。

例えば、東レ(株)および東レグループの将来の経営リーダー育成を狙いとして2013年度に新設した「経営幹部研修」、次世代経営リーダーの計画的早期育成を目的とした「東レ経営スクール」や「東レグループ経営スクール」、管理・専門職に必須の管理知識やノウハウを習得するための「新任KS(管理・専門)職研修」、将来の第一線のリーダーを育成する「マネジメント基礎研修」を実施しています。また、「プロ人材」育成のための「マーケティング&マーチャンダイジング戦略研修」「中堅技術者研修」「営業実務講座」「管理技術講座」、意欲ある社員への能力開発支援策として、自由に応募できる「チャレンジ研修」など、さまざまな研修施策で人材育成を推進しています。

近年は特に、グローバル人材の育成を強化・充実しており、「海外若手研修制度」に加え、2011年度には「東レグローバル英語スクール」を開設するとともに、「ビジネス英語強化研修」の充実、「東レ経営スクール」と「海外幹部研修」とのジョイントセッションの拡充などを実施しています。

さらに、性別、国籍などを問わず、多様な人材の確保と育成に継続して取り組み、活力とやりがいのある職場風土の醸成に注力しています。2013年度から東レ(株)採用の外国籍社員などを対象とした「グローバルダイバーシティセミナー」を開講し、2014年度に第4回を開催しました。

このように新たな研修を開講していることもあり、社員一人当たりの教育投資額は徐々に増加し、2014年度は88,025円となりました。

また、研修だけでなく、さまざまな人事制度を採用しており、新しいことに果敢にチャレンジする人が、より活躍できる活性化された組織風土づくりを推進しています。

VOICE

グローバルダイバーシティについて理解や情報共有を深めることができました。

右:東レ(株)医療用具事業部 医療用具製品課長
池田 智彦

左:東レ(株)医療用具事業部 医療用具製品課
蒋 偲月

部下の蒋さんと一緒に、2014年9月に開催された「グローバルダイバーシティセミナー」を受講しました。仕事をする上での根本的な考えは、国籍や性別を問わず普遍的なものと考えています。しかし、文化や価値観の違い、あるいは仕事と家庭の両立といった状況を踏まえてダイバーシティを維持発展させるには、上司を含む職場での支援が必須だと感じました。また今回、さまざまな国籍の社員の意欲や悩みを上司同士が共有できて、とても有意義でした。**(池田 智彦)**

上司も一緒に参加する研修はとても新鮮でした。研修中、同世代の外国籍社員と日々感じていることを共有できただけでなく、普段は接点のない他部署の上司とも交流でき、楽しい研修でした。私は日本での生活経験が長く、外国人としてのギャップを感じることはあまりないのですが、この研修を通じて外国籍社員のネットワークを構築できたことは今後の会社生活において役立つだろうと強く感じました。**(蒋 偲月)**

WEB 体系的・合理的な研修制度／リーダー層の早期育成

● 主な人事制度(東レ(株))

目標管理制度	年度ごとに各人の目標を設定し、期末に上司・本人とで達成状況を振り返る。
人事評価制度	職務・職責や能力・成果など貢献度に応じた公正な人事評価を実施。
個別面談制度	年2回上司との個別面談を実施。評価の納得性向上や個人の育成に努めている。
自己申告制度(管理・専門職、Gコース(旧総合職)対象)	本人の異動希望、職務経歴などを毎年1回調査し、個別の人事異動につなげている。
キャリア・アセスメント制度(Gコース(旧総合職)対象)	業務発表と人事面接による複眼審査を定期的に実施。今後の育成方向を見極める。
社内公募制度	社員の主体的なキャリア形成を支援し、最適配置の実現を図るため毎年実施している。

東レグローバルHRマネジメント基本方針

国・地域・文化・風土・会社の違いを超え、東レグループが共通した考え方でHR(Human Resources:人材)マネジメントができるように、2011年11月に「東レグローバルHRマネジメント(G-HRM)基本方針」を定めました。

これら基本方針・基本項目に基づき、海外関係会社各社が同じ方向性をもって各社固有の施策と融合させながら、共通のHRマネジメントの推進に取り組んでいます。

東レグローバルHRマネジメント(G-HRM)基本方針

1. 基幹人材の安定的確保と長期人材育成
2. グローバル競争に打ち勝つ人材の選抜と育成
3. 適材適所の追求と公正性・納得性・透明性の向上
4. 企業体質強化のための多面的な施策の継続実行

方針を具現化するための基本項目

1. 長期人材育成システム
2. 目標による管理
3. コンピテンシーを明示した能力評価システム
4. 職責・役割、職務遂行能力、業績評価を適切に組み合わせた賃金管理
5. 一元的な組織・人事、要員・労務費管理
6. 従業員とのコミュニケーション、職場活性化の仕組み

2011年11月制定

WEB G-HRM基本方針全文

海外関係会社各社人材の育成と登用

海外ローカル基幹人材に対する研修受講者数

対象範囲: 東レグループ(海外)

2014年度目標 — 実績 **255人**

東レグループは、経営課題のひとつに海外関係会社での経営基幹人材の育成強化を掲げ、各社で雇用した人材を経営層に積極的に登用しています。また、東レ(株)本社の中核ポスト・経営層への登用も進めていきます。

基幹人材には、経営理念や方針の理解を深めるための階層別日本研修プログラムによる研修を実施し、個人の長期育成計画と連動させています。各国・地域では、東レ(株)本社も企画に参画し、各国・地域の事情やニーズに応じたカリキュラムを編成したマネジメント研修を実施しています。

また、インターネット上に「東レグローバルHRサイト」を設置し、東レグループの経営方針・HRマネジメントなどに関する基本情報やグループ共通の導入研修用「eラーニングシステム」を各社に提供し、海外関係会社社員がいつでも学べる環境を整備しています。

● 2014年度海外各社基幹人材向けグループ共通研修実績

日本開催研修

研修名	対象層	参加人数
海外経営スクール	役員層	15
海外幹部研修	部長層	15
海外トレーニー研修	課長層	26
海外技術開発キーマン研修	課長層	2
海外管理・技術研修	掛長層	2
研修受講人数合計		60

現地開催研修

研修名	対象層	参加人数
米国幹部研修	部長層	13
米国マネジメント研修	課長層	14
欧州幹部研修	部長層	10
欧州マネジメント研修	課長層	16
インドネシアマネジメント研修	課長層	23
タイ幹部研修	部長層	26
マレーシアマネジメント研修	課長層	15
中国幹部研修	部長層	27
華東・華北マネジメント研修	課長層	30
華南マネジメント研修	課長層	21
研修受講人数合計		195

WEB 海外関係会社各社人材の育成・登用促進のインフラ整備

人権推進と人材育成

VOICE

海外幹部研修で、異なる文化的背景をもつ人たちと密に討議し理解し合う貴重な経験ができました。

Toray Industries (Malaysia) Sdn. Berhad.
Information Systems Division System Operation Manager
Ooi Yinn Ling

2014年度海外幹部研修で特に印象的だったのが、チーム研究課題です。「東レグループが"明るく自由闊達でチャレンジ精神の旺盛な企業"であるために何をすべきか」という課題に対して、インドネシア、タイのチームメンバーと討議を重ね、「社員一人ひとりが高い志をもって業務に取り組んでいる今のこの企業文化・風土を、私たち自身が先輩からしっかり受け継ぎ、後輩に引き継いでいくことが何よりも大切」という結論に至りました。

2週間にわたる討議を通じて、異なる文化的背景をもつ人たちと理解を深め合い、価値観の違いを乗り越えて一緒に結論を導き出せたのは貴重な経験でした。

ダイバーシティ推進への取り組み

東レグループは、多様な人々がそれぞれの能力を十分に発揮し、いきいきと働くことのできる職場の構築に向けて、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。

女性が活躍できる企業風土づくり

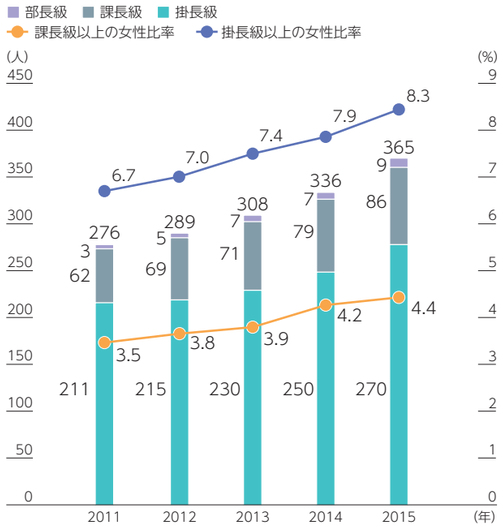
管理職に占める女性比率
対象範囲: 東レ(株)

2014年度目標 — 実績 **4.4%**

東レ(株)は、1958年の女性管理職登用、1974年の育児休業導入(法制化される約20年前)、2003年の関係会社における社長への登用、2004年の「女性活躍推進プロジェクト」発足など、早くから女性の積極的活用と女性が働きやすい職場環境の整備を進めてきました。上位の職位に就く女性社員は着実に増えており、2015年4月には掛長級以上に就く女性比率が8.3%、課長級以上に就く女性比率が4.4%となりました。

これらの取り組みが認められ、経済産業省と東京証券取引所から「なでしこ銘柄」に選定されています。今後さらに、個別キャリアプランの策定と確実な実行に取り組んでいきます。

● 職位別女性社員数と女性比率(東レ(株))



*各年とも4月時点

▶女性が活躍しやすい社会へについてはP.27～28をご覧ください

多様な人材の採用

東レ(株)は、グローバル化を推進していく上で、グローバルな視点・マインドや高い専門能力・語学力などをもつ人材として、日本の大学を卒業した外国人留学生、海外の大学を卒業した日本人留学生・外国人学生、職務経験・専門知識の豊富な経験者を積極的に採用しており、それぞれが秀でた能力や個性を生かして活躍しています。

障がい者雇用

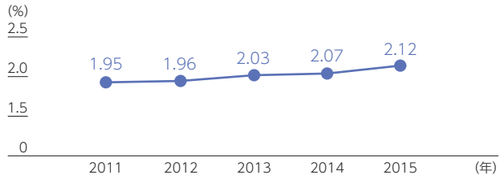
法定障害者雇用率達成状況
対象範囲: 東レグループ(国内)

2014年度目標 100% 実績 **56.3%**

東レグループでは、身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者を採用・雇用しています。職場では、ハード面でバリアフリー・安全対策など、ソフト面では配置時の教育訓練や障がいのある社員の意見・要望を反映した職場運営など、働きやすい環境の整備に取り組んでいます。

なお、法定雇用率2.0%を超えている東レグループ国内関係会社の比率は54.8%となっています。今後も、対象となる国内関係会社各社で2.0%以上を達成するよう、ハローワークなどの指導を受けながら採用活動を進めていきます。

● 障がい者雇用率(東レ(株))



*各年とも6月1日時点

再雇用制度

60歳を超える高齢者の活用を図るため、東レ(株)では、2001年度に、原則として組合員層の希望者全員を再雇用する制度を導入しました。2005年度には対象を管理・専門職層にも拡大し、以後、運用を続けています。

社員が働きやすい企業風土づくり

ワークライフバランスの実現に向けた取り組み

年休取得率
対象範囲: 東レ(株)

2014年度目標 — 実績 **87.6%**

東レ(株)は、男女ともに多様なライフスタイルを選択できるよう、ワークライフバランスの実現に向けた制度の充実を図ってきました。特に、育児や介護、母性保護に関連した制度は法定以上の内容で利用しやすいように整備しており、2007年度に次世代育成支援対策推進法の行動計画基準適合事業主として認定を受けました。

● 育児支援制度の例

制度名	内容
育児短時間勤務制度	1日に2時間を限度として15分単位で育児短時間を取得可能。フレックスタイム制度との併用可能。
在宅勤務制度	利用上限「6日(45時間)/月」「2日(15時間)/週」の中で、終日利用と時間単位での利用の双方が可能。
ベビーシッターの費用補助	委託先会社が発行する育児クーポンを利用することで、割引価格で利用することが可能。東レスマイルサポートプランで付与されたポイントも活用可能。

WEB 仕事と家庭の両立支援制度　主な制度内容

その後も、男性社員の制度の利用を促進する育児関連制度の改定(2010年6月)、育児・住宅取得支援に重点を置いた選択型ポイント制福利厚生制度(東レスマイルサポートプラン)導入(2011年4月)、育児・介護を行う社員への在宅勤務制度の導入(2012年4月)、新幹線通勤の拡充(2012年10月)、慣らし保育のための特例休暇・子の看護休暇・介護休暇の拡充(2013年4月)、育児・介護等短時間勤務制度の見直し(2013年7月)などを実施しています。

● 育児休職・介護休職の利用実績(東レ(株))

年度		2010	2011	2012	2013	2014
育児休職利用者	女	79人	81人	62人	56人	71人
	男	2人	3人	2人	3人	5人
介護休職利用者	女	2人	1人	2人	0人	2人
	男	1人	0人	0人	1人	1人

*休職を開始した人数

さらに東レ(株)では、ワークライフバランスを職場イノベーションと位置付け、働きやすい就労環境を整備しています。2008年度から、①各職場での話し込みを通じた働き方に関する意識改革、②深夜残業・休日出勤の原則禁止、③一定時間での一斉消灯、④全社一斉早帰りデーの実施(1日/月の設定)のほか、時間外労働の削減や年休取得の促進にも取り組み、2014年度は年休取得率が87.6%になりました。

2010年10月には「ワークライフバランス労使委員会」を立ち上げ、仕事と家庭の両立支援、働き方の多様化に対応した環境整備、過重労働防止・長時間労働削減の取り組み、メンタルヘルスケアの充実などの観点から、テーマごとの労使の議論を推進してきました。2014年4月からは、名称を「AP-G2016労使委員会」として、取り組みを継続しています。

健康増進の取り組み

社員の健康増進に向けて、東レ(株)では事業場・工場が積極的に活動を推進しています。従業員の健康管理を経営的な視点で考え健康保険組合と適宜連携しながら、戦略的に取り組んでいます。

2015年3月末には、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定・公表している「健康経営銘柄」に選ばれました。

▶健康経営銘柄についてはP.57をご覧ください

Column

タイで健康増進活動を積極的に推進

タイ東レグループ各社では、CSR活動の一環として、禁煙キャンペーンやメンタルヘルス研修、妊婦健康講座など、社会や社員のニーズに応じた各種健康増進活動に積極的に取り組んでいます。

Luckytex (Thailand) Public Company Limited の妊婦健康講座

製品の安全と品質

製品安全と品質保証の管理体制を強化し、適切な情報提供に努め、安全で信頼性の高い製品を供給します。

第5次CSRロードマップ目標

❶ 製品事故ゼロ件を達成します
❷ 東レグループ全体で製品安全と品質保証の管理体制を強化します

マネジメント

東レグループは、「品質の東レ」「お客様第一の東レ」を具現化するために、東レグループ品質方針と製品安全管理の基本方針のもと、品質保証と製品安全を一体のものとして進める体制を整備しています。東レグループとして、「製品安全・品質保証委員会」で基本的な方針などを策定し、製品安全・品質保証企画室が施策を企画・立案しています。

2014年度は、中期経営課題“プロジェクト AP-G 2016”に対応するための製品安全・品質保証上の課題を設定し、それらの解決に向けた施策を開始しました。今後も東レグループ全体の管理システムを、製品安全と品質保証の両面から強化し、相乗効果を追求し続けます。

東レグループ品質方針

全ての企業活動において、安全・環境と共に、お客様に提供する製品の品質を最優先し、「お客様第一」の姿勢で品質保証に取り組みます。

1. お客様の要望に応え満足いただける製品・サービスの提供に努めます。
2. 販売、生産、技術、研究等全部門は一貫して品質第一の思想に徹し、製品の品質と信頼性の向上に努めます。
3. 品質要求を達成するために、品質は設計と開発の段階で確立し、製造工程で作り込みます。
4. 品質保証体制を継続的に整備し、維持・向上に努めます。

2007年6月改定

製品安全管理の基本方針

1. 製品の安全性確保に必要な諸施策は優先して実施します。
2. 製品の販売に先立つ安全性評価検討を十分に行います。
3. 販売を開始した製品についても、一般・顧客情報に留意し、常に安全性に関する注意を怠りません。

1992年1月制定

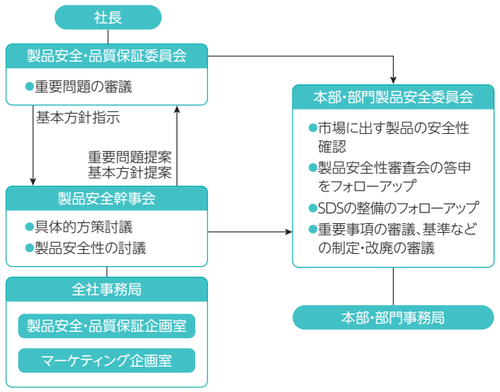
製品安全活動の推進体制

東レ(株)の製品安全活動の推進体制は、図に示すとおりです。製品安全・品質保証委員会が製品安全管理規程に基づいて決定した全社共通の製品安全課題を、毎年、「製品安全幹事会」を通じて推進しています。

製品安全幹事会での討議を受け、各本部・部門では、各々設置している「本部・部門製品安全委員会」で全社課題をブレークダウンした実行課題を毎年設定します。各本部・部門の生産・技術・販売の各部署が協力して実行課題に取り組み、製品安全管理の徹底と水準向上を図っています。

また2011年度からは、東レグループ全体でも、製品事故の発生や製品安全性審査実施状況の統計を一元的に把握できる体制を確立しています。

● 製品安全活動の推進体制



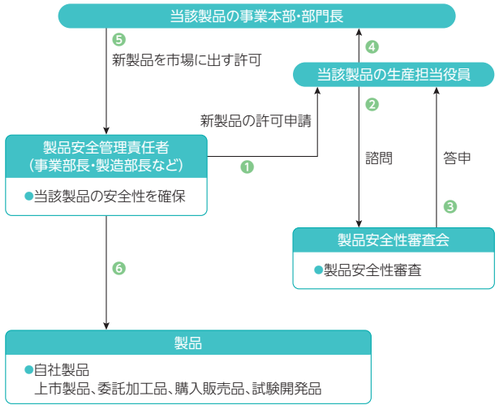
製品安全・品質保証への取り組み

製品安全性審査体制の強化

新製品の安全性審査について、東レ(株)では当該製品の生産担当役員、関係会社では担当役員などが、それぞれの責任で実施します。審査は、製品そのものの安全性に加え、SDS(安全データシート)※1や取扱説明書(警告ラベル含む)、カタログなどお客様に安全に使用していただくための提供情報も対象とし、さらに製品の環境への影響も同時に確認しています。安全上の疑いが少しでもある場合は、必要に応じて社外を含めた中立性のある有識者で構成した「製品安全性審査会」を開催し、この審査会に合格して初めて製品の市場投入を認める仕組みとしています。

※1 東レグループでは、国連GHS(化学品の分類および表示に関する世界調和システム)に対応した最新版JISに基づくSDSへ移行しています

● 製品安全性審査の流れ



製品安全教育

東レ(株)および国内関係会社の新任管理職に、毎年製品安全教育を実施しています。製品安全の重要性と品質保証との関係、関連法令、東レグループの製品安全性審査制度などを中心に学習し、これらの定着を進めています。

製品不具合発生

2014年度に発生した主な事故としては、東レ・ディプロモード(株)が販売した女性用水着で、胸元のビジュー(アクセサリー状の飾り)の製造時に使用した接着剤が鋭利な形で固着しており、販売員が取り出す際に指にわずかな傷を負うことがありましたが、メーカーへの指導や製品検品の強化などの再発防止策を完了しています。

今後はさらに海外からの買付品や外注工程に起因する事故防止を図っていきます。

製品安全情報の提供

東レグループでは、各製品・サービスの特性に合わせた製品安全情報をお客様に提供しています。また、家庭用浄水器、コンタクトレンズなど東レ(株)の代表的な消費生活用品については、フリーダイヤルによる窓口の設置など、お問い合わせいただきやすい環境を整備しています。

品質保証活動推進体制の充実

売上高比クレーム費用比率(2011～2013年度平均比)

対象範囲: 東レ(株)

2014年度目標 80% ▶ 実績 162%

東レ(株)の品質保証活動の推進体制は、製品安全と同様に、製品安全・品質保証委員会が品質保証管理規程に基づいて決定した全社共通の品質保証課題を、毎年、「品質保証部・室・課長会議」を通じて推進しています。

2014年度は主要製品で金額の大きなクレームが発生したため、KPIは大幅に悪化しました。これを受け、重大な製品クレームについては本質的な原因究明と対策の実施状況を関係部署同士が互いに査察で確認し、有効な取り組みについては関係する部署への水平展開を進めました。また、同じ製品を国内外で生産する「グローバル製品」の拡大に伴い、品質管理ガイドラインなどを充実させました。

「消費者の8つの権利」の尊重

東レグループは、お客様に対する基本理念として、国際消費者機構の提唱する「消費者の8つの権利」を尊重し、製品・サービスの安全性と品質の確保に努めています。

WEB 消費者の8つの権利

VOICE

本質的な品質管理改善活動を推進します。

東レ(株)
医薬・医療品質保証部
主席
櫻井 小百合

私たちは、安心してご使用いただける医薬品や医療機器を提供するために各工場の品質保証課と連携し、原材料の受け入れ管理、出荷する製品や表示ラベルの確認、各種の試験・検査などを通じて品質を保証しています。

2015年度は「原理・原則を理解し基本に忠実に－品質は工程で保証するもっと現場へ－」の方針のもとに、国内とアジア・新興国の透析市場拡大に向け、東レ・メディカル(株)や東麗医療科技(青島)股份有限公司など関係会社との連携や支援を強化しています。今後とも、グローバルな品質保証体制の構築と安定した品質の製品の提供に取り組んでいきます。

サプライチェーンにおけるCSRの推進

調達・購買先、買付先、委託加工先、販売先、物流会社と協働し、CSR調達などサプライチェーン全体でのCSRの取り組みを促進します。

第5次CSRロードマップ目標

- ❶ **重要な購買先、外注先に対してCSR調達を要請します**
- ❷ **販売先からのすべてのCSR調達アンケートに対応します**
- ❸ **東レグループ全体でCSR調達の体制を整備します**

マネジメント

東レグループは、お客様に環境や社会面に配慮した素材製品を供給することを「CSR調達ガイドライン」で宣言し、調達パートナーであるサプライヤーや物流パートナーとともに社会的責任を果たせるバリューチェーンを構築しています。

CSR調達ガイドライン

1. CSR推進のための社内体制を確立し、誠実に取り組むこと
2. 企業倫理と法令遵守の強化・推進を図ること
3. 安全・防災・環境保全をあらゆる経営課題に優先すると共に、グリーン調達・購入の推進に配慮すること
4. 不測の事態への迅速な対応と的確な情報開示をするなど、リスクマネジメントを展開すること
5. ステークホルダーとの対話と協働を促進すること
6. 製品の安全性確保を製品供給にあたっての前提条件とすること
7. 人権を尊重して、あらゆる差別を排除し、職場環境の改善に努めること
   また強制労働・奴隷労働・児童労働・不当な低賃金労働をさせないこと
8. 機密情報の漏洩防止および知的財産の尊重をしていること

2004年12月制定

購買基本方針

1. 当社は、取引先の選定や個別購買の決定を、公正を旨として、価格・品質・供給安定性・技術力・信頼性等を総合的に勘案し、経済的合理性に基づいて行います。
2. 当社は、取引先の選定に当たり、国の内外、過去の取引実績や企業グループ関係などにこだわることなく、広く門戸を開放します。
3. 当社は、購買取引において、関連する法令を遵守すると共に、環境保全に配慮し、企業としての社会的責任を果たします。なお、当社は環境配慮の一環としてグリーン調達・購入に積極的に取り組みます。
4. 当社は取引先と連携して購買品の品質の維持・向上に努めます。
5. 当社は企業の社会的責任(Corporate Social Responsibility)を全社的に推進しています。

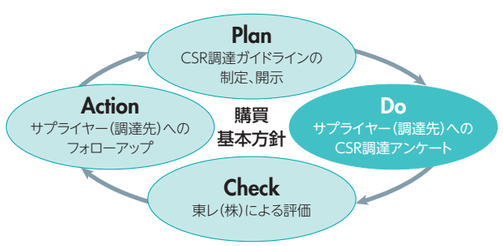
2004年12月改定

CSR調達の推進

東レ(株)は、全社共通のCSR調達対応ルールを定め、お客様からの問い合わせに対して迅速かつ正確に回答すべく、体制を整備し、お客様、サプライヤーの情報を一元管理して共有しています。

CSR調達を推進するにあたって、サプライヤーのCSR推進状況を定期的なアンケート調査で確認するなど、「サプライチェーンにおけるCSRの推進」強化を図るためのPDCAサイクルを構築しています。

● **サプライチェーン・マネジメントのPDCAサイクル**



東レグループのCSR調達・購買活動

さまざまな素材・製品を提供する先端材料メーカーにとって、エンドユーザーのニーズを反映した原料・資材調達や生産設備の管理など源流管理が重要であり、この考えと公正な取引を実現するために、東レグループは「購買基本方針」を制定しています。

取引先へのCSR調達アンケートの実施

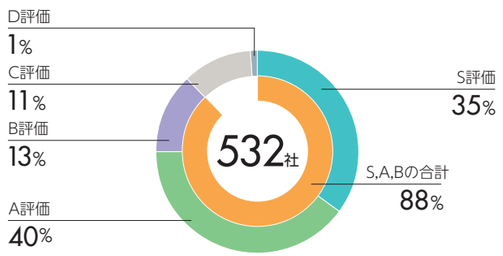
東レ(株)は、主要な調達先・外注先に対してCSR調達を要請し、対応比率90%以上を目標としています。東レ(株)の総購買金額の9割をカバーする主要な調達・購買先と生産・販売外注先を対象として、CSR調達アンケートを原則2年ごとに実施しており、2013年度から物流会社にも拡大しました。CSR調達ガイドラインに沿った質問項目のほか、近年注目されている生物多様性保全への意識や紛争鉱物への対応についてなど、網羅的にCSR推進状況を確認しています。

CSR調達アンケート結果の分析とフィードバック

2013年度に532社を対象に実施したアンケートの分析結果では、自社でCSRを推進しておりパートナーシップを構築できると評価した企業が88%(S、A、Bの合計)、改めて実態調査が必要と判断した企業が12%(C、Dの合計)となりました。

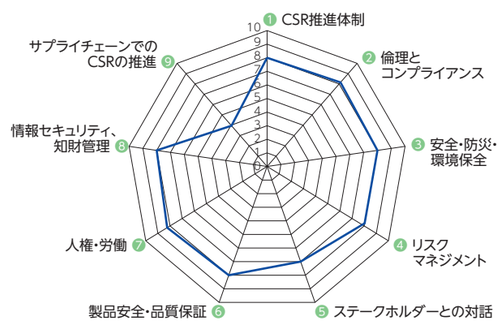
評価結果は、分析内容とともに各社にフィードバックし、併せてサプライチェーン全体でのCSR活動の深化を目的に東レ(株)の「CSR調達ガイドブック」を配布しています。改めて実態調査を必要とする企業(C、D評価)に対しては、ヒアリングや書面での確認、実地訪問などを実施する予定です。

● **CSR調達アンケート評価結果**



● **CSR調達アンケート回答結果の分析**

CSR調達アンケート回答結果(全体平均)



サプライチェーン全体でのCSR調達の取り組み

調達・購買先に対する取引基本契約書に、2010年度から法令遵守や人権、環境・安全などのCSRに関する条文を追加しました。新規契約や改訂時に新しい契約書に切り替えるとともに、既存の取引先との確約書を締結しています。

また東レ(株)は、お客様からのCSR調達アンケートへの対応比率100%という目標を継続的に達成しています。

サプライチェーンにおける人権尊重

東レ(株)は、CSR調達ガイドラインで人権尊重を宣言し、同時にサプライヤーにも人権尊重の取り組みを求めています。

紛争鉱物対応

紛争鉱物の使用について米国証券取引委員会登録企業に対し開示義務を課す規制が制定されたことへの対応として、東レ(株)はサプライチェーン・マネジメントの観点から、東レグループの全製品を対象に紛争鉱物の使用実績を調査しています。対象の鉱物が使用されている場合は、調達先に依頼し、製錬所や鉱山の所在地などを確認しています。

繊維・アパレル企業における国際的な連携

東レグループは、世界各国のアパレル・小売関連企業が加盟するSAC(サステイナブル・アパレル連合)に参加し、アパレル・フットウェア製品が環境に及ぼす影響の削減と労働者の人権問題などに取り組んでいます。

国内関係会社におけるCSR調達活動の推進

CSR調達体制を整備した関係会社比率

対象範囲: 東レグループ(国内)

2014年度目標 100% ▶ 実績 100%

東レグループは、CSR調達体制を整備した国内関係会社の比率を100%とするという目標を、2014年度末に達成しました。国内関係会社に対して、説明会などを通じてCSRの基礎知識やCSR調達を推進するための活動方針などを周知し、各社の意識向上と取り組み強化を促しています。

国内関係会社CSR調達説明会

サプライチェーンにおけるCSRの推進

海外関係会社におけるCSR調達活動の推進

2014年度は、CSR調達に関するアンケートを海外関係会社52社に実施しました。今後は、各社の現状把握と課題抽出を行うために、各社で東レグループの方針に沿ったCSR調達ガイドラインを作成し、社内外への周知を図るとともに、地域の実情に合わせてサプライヤーリストの整備を進めるなど、活動に取り組みます。

東レグループの物流活動

東レグループは「物流基本方針」の中で、取引の公正性・公平性とともに、環境保全への配慮を掲げています。物流に関わる環境負荷低減と品質向上に継続的に取り組むとともに、毎年、物流パートナーに向けて「物流基本方針説明会」を開催することで、当社の物流施策への理解促進とパフォーマンスの向上を目指しています。

物流基本方針説明会

物流基本方針

1. 当社は、輸送および保管委託先の選定や個別委託の決定を、公正を旨として、価格・品質・供給安定性・技術力・信頼性・環境負荷削減への取り組みなどを総合的に勘案し、経済的合理性に基づいて行います。
2. 当社は、輸送および保管委託先の選定にあたり、過去の取引実績や企業グループ関係などにこだわることなく、広く門戸を開放します。
3. 当社は、輸送および保管委託において、関連する法規を遵守すると共に、環境保全に配慮し、企業としての社会的責任を果たします。
4. 当社は、輸送および保管委託先の協力を得ながら、輸送および保管における品質向上を目指し、また環境負荷を把握し、この削減に努めます。

2004年12月制定

物流に関わる環境負荷低減への取り組み

物流におけるCO_2排出量原単位の前年対比削減率

対象範囲: 東レ(株)

2014年度目標 1% ▶ 実績 1%

東レ(株)では、在庫拠点の見直しや地方港の積極活用による輸送距離の短縮化、また、環境負荷の少ない鉄道輸送への切り替え(モーダルシフト)などの取り組みを積極的に実施することで、CO_2排出量削減に努めています。

2014年度のCO_2排出量(約29.8千トン)は、販売増により前年比微増となりましたが、これら物流施策の改善を継続的に行うことで、CO_2排出原単位については、前年度対比1%減を実現しました。これにより、特定荷主に課せられている「エネルギー消費原単位(当社は売上高で割り返した値を使用)を中長期的にみて年平均1%以上低減する」義務についても、確実に果たすことができています。

今後は、輸送におけるCO_2排出量計算機能をもつ東レグループ物流基盤システムを利用し、国内グループ会社にも同様の取り組みを拡大、そして連結ベースでのCO_2排出量を把握し、削減に取り組みます。

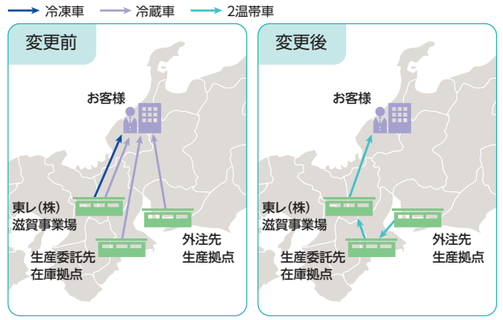
● 物流におけるCO_2排出量の推移(東レ(株))

取り組み内容	CO_2削減量(千トン)
計算精度向上(最大積載量、平均積載率見直し、燃費見直し など)	0.62
モーダルシフト	0.62
まとめ輸送(門前倉庫設置 など)	0.08
輸送距離短縮(最寄港揚げ など)	0.18
	1.50

※2 物流におけるCO_2排出量 / 売上高

2温度帯管理車両の導入による最適輸送の構築

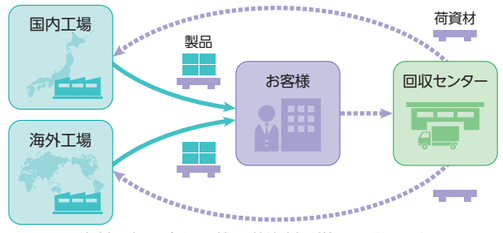
東レ(株)滋賀事業場を含む3拠点から出荷している液晶材料は、製品によって管理温度帯が違うことから、管理温度帯に合わせて冷蔵車や冷凍車での個別輸送を余儀なくされていました。しかし、2温度帯管理車両を運行できる物流会社を起用することで、運送回数を大幅に削減することに成功。年間CO_2排出量も従来比約39%にあたる7.2トンの削減を実現しました。



梱包荷資材の回収と再使用拡大

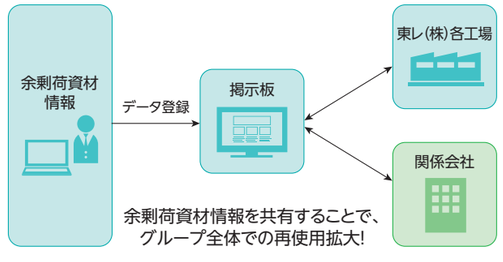
東レグループは、お客様が製品を使った後に残る荷資材を、グローバル規模で回収・再使用する体制を構築しています。またグループ内でも、国内グループ各社の間で、不要・余剰となった荷資材を融通し合える仕組み(東レグループ余剰荷資材融通掲示板)を運用しています。

● 荷資材回収の仕組み(東レ(株))



海外工場も含め再使用荷資材を増やしています

● 東レグループ余剰荷資材融通掲示板



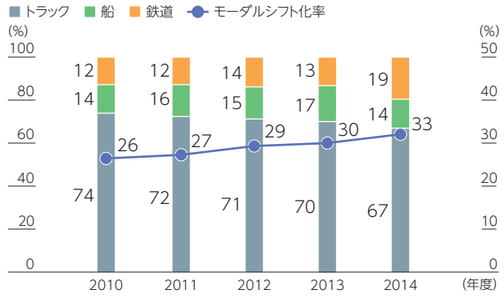
余剰荷資材情報を共有することで、
グループ全体での再使用拡大!

エコレールマークの取得状況

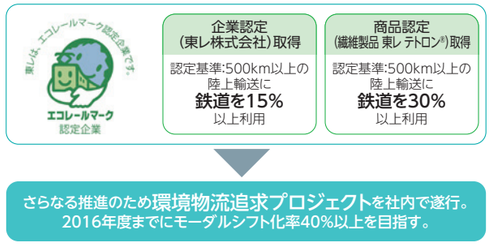
東レ(株)は、2011年3月に国土交通省と(公社)鉄道貨物協会から、環境にやさしい鉄道貨物輸送に積極的に取り組んでいる企業として「エコレールマーク取組企業」に認定されています。また、製品では「東レ テトロン®」で「エコレールマーク商品」の認定を取得しています。

今後もさらに取り組みを進め、2016年度までにモーダルシフト化率40%(トンキロベース)以上の達成を目指します。昨今のドライバー不足によるトラック輸送力の脆弱化を背景に、500km未満の輸送についても鉄道輸送への切り替えを積極的に検討していきます。

● モーダルシフト化率の推移(東レ(株))



● モーダルシフトの推進



物流安全・品質への取り組み

物流パートナーとともに「輸送保管品質向上プロジェクト」を推進しています。同プロジェクトでは、「事故分析表」や「物流品質向上レポート」の発行、「物流事故危険予知トレーニング」の配信などを実施しています。さらに年1回、品質向上に大きく貢献した物流パートナーを表彰※3することで、製品の輸送や保管における損壊、遅配・誤配などのトラブル防止に努めています。

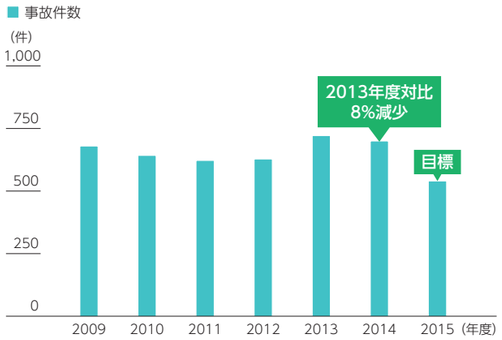
2015年度は初めての試みとして、物流パートナーごとに物流トラブル件数の削減目標を設定していただき、その積み上げ値を当社と物流パートナーの共通目標として設定しま

サプライチェーンにおけるCSRの推進

した。これまで以上に高い目標の達成に向けて、さらなる物流品質の向上に努めます。

※3 2014年度表彰パートナー(50音順)
味の素物流(株)／一宮運輸(株)／岡山県貨物運送(株)／奥田数(株)／千種興産(株)／トライネット・ロジスティクス(株)／長浜冷蔵(株)／日本トランスシティ(株)／増田運送(株)

● 物流トラブル発生件数の推移



物流品質向上レポートの発行

当社物流パートナーに対して、隔月ペースで配信。内容には、他社事例や物流危険予知トレーニングなどを主に掲載しており、物流パートナーの物流品質に対する意識向上を図っています。

VOICE

他社事例は作業員のレベルアップに有効です。

東レ(株)の他社事例を紹介したさまざまな資料は、当社の物流事故削減の取り組みに役立っています。特に「物流事故危険予知トレーニング」の資料は、現場作業員のさまざまな視点を取り入れて作成されたものであり、具体的なトラブル防止への新たな気づきにつながっています。

日本トランスシティ(株) 関東支社 東京支店　伊藤 昌志 様

日本トランスシティ(株)の品質会議

デジタルタコグラフを活用した運転品質の向上

東レ(株)は、安全や省エネルギーなどの観点から、物流パートナーに対してデジタルタコグラフ※4の導入を推奨しています。デジタルタコグラフから得られる運転記録をもとに運転手に対する安全運転指導を実施することで、運転技能や安全意識の向上、危険運転の防止、事故件数削減、省エネ運転による燃費の改善といった成果が表れています。

※4 デジタルタコグラフ:トラックの走行データを記録、出力する装置

イエローカードによる緊急時対応

輸送車両の乗務員は、事故発生時に被害の拡大を防ぐための応急処置手順を記載した「イエローカード※5」を携行しています。緊急連絡体制の整備や緊急訓練を実施し、万が一事故が発生した場合には、事故処理をサポートする要員を速やかに現場に派遣する体制を整備しています。

※5 危険有害性物質の品名、該当法規、危険有害性、事故発生時の対応処置、緊急通報、緊急連絡先、災害拡大防止措置の方法などを簡潔に記載したカード

過積載防止の取り組み

貨物自動車の過積載は、運行上危険なだけでなく、路面や道路構造物へのダメージ、騒音・振動の原因となります。東レ(株)は、この過積載の発生防止に全力で取り組んでいます。

輸出入でのコンプライアンス・セキュリティ対策

グローバルオペレーションの拡大に伴う輸出入面での法令遵守・安全施策として、東レインターナショナル(株)米国法人はC-TPAT※6を取得しています。物流パートナーのコンプライアンス・セキュリティ対策強化や輸出入の効率化を実現するため、起用する物流パートナーにも国内外でAEO※7などの取得を促しています。

※6 C-TPAT:Customs-Trade Partnership Against Terrorismの略で、2004年11月に米国税関国境警備局によって導入された自主参加型のプログラム。米国の輸入に携わる分野の民間事業者との国際的な連携により、グローバルサプライチェーンを通じたセキュリティの確保、強化を目的としています

※7 AEO:Authorized Economic Operatorの略。2006年12月にEUで導入された、貨物のセキュリティ面のコンプライアンスに優れた輸出入者などに税関手続きに関する優遇措置を与える制度。日本でも2007年に関税法が改正され、優良事業者に対する税関手続きの優遇措置および措置を受けるための資格制度が制定されました

コミュニケーション

社員、株主・投資家、取引先、消費者、地域社会、NPO、政府・行政、マスメディアなど各ステークホルダーとの対話と協働を促進します。

第5次CSRロードマップ目標

❶「ステークホルダーとの対話の促進に関する基本方針」にのっとり、ステークホルダーの満足度を向上させます

❷ 各ステークホルダーとの対話と協働を適時適切に経営行動へ反映させます

マネジメント

東レグループは、「ステークホルダーとの対話の促進に関する基本方針」のもと、企業活動のあらゆる場面でさまざまなステークホルダーとのコミュニケーション活動を展開しており、活動内容については、経営陣が委員を務める「広報委員会」(年2回開催)にて定期的に報告・連絡・相談を実施しています。

ステークホルダーとの対話の促進に関する基本方針

1. 東レグループをあげて、すべてのステークホルダー、すなわち、お客様、株主・投資家、お取引先、社員、行政、地域社会、NPO、市民、国際社会、マスメディアなどとの対話と協働を促進します。
2. 東レグループ各社は、ステークホルダーとの対話と協働を通じて、皆様の満足度の向上に向けた行動改革に取り組むこととします。
3. 東レグループ社員は各々の職場単位で、CSR活動推進の一環として、ステークホルダーの満足度向上のための課題を設定し、その解決に取り組みます。

2005年9月制定

ウェブサイトによるコミュニケーション

コーポレートサイト閲覧数

対象範囲: 東レ(株)

2014年度目標 130万PV/月 ▶ 実績 147万PV/月

ウェブサイトの関係会社展開率

対象範囲: 東レグループ

2014年度目標 国内 40% 海外 30% ▶ 実績 国内 30% 海外 30%

2014年度は、中期経営課題“プロジェクト AP-G 2016”のスタート年度であり、社内報やウェブサイト、さまざまなマスメディアを通じて情報発信を行い、社内外のステークホルダーへの理解促進・浸透に努めました。全社横断プロジェクトの「アジア・アメリカ・新興国事業拡大(AE-Ⅱ)プロジェクト」を受けて、東レグループのグローバルウェブサイトの拡充に取り組んでおり、これまでに事業拠点のあるアメリカ、中国、インドネシア、タイ、マレーシア、インド、台湾向けのサイトを公開しました。今後も、ヨーロッパ、ブラジル、韓国向けのサイトを順次公開し、各国・地域でのビジネスに寄与していく予定です。

また、スマートフォンやタブレットなど、ウェブサイトを閲覧するデバイスが多様化する中、どんな画面サイズでも最適なデザインで表示できる「レスポンシブデザイン」を導入し、使いやすいウェブサイトの構築を図っています。

東レグループのグローバルサイト

お客様とのコミュニケーション

東レ(株)は、「お客様第一の東レ」を実現するために、お客様との積極的なコミュニケーションのひとつとして、定期的にお客様満足度アンケート調査を実施しています。

2014年2月に実施した調査の回答率は約70%で、日頃の商談では聴くことのできない貴重なご意見やご要望が多数集まりました。

こうしたお客様とのコミュニケーションは、営業現場にお

コミュニケーション

ける業務改善やモチベーションの向上にとって重要な役割を果たしています。すべての調査結果を役員会や社内報などを通じて社内で共有していますが、特に改善が必要な点は職場単位で個別にフィードバックし、社員一人ひとりが自分のこととして真摯に受け止め、CSの向上や受発注業務のレベルアップにつながるよう役立てています。企業活動をよりよくするための努力を続けていくことで「お客様第一の東レ」を実現してまいります。

株主・投資家とのコミュニケーション

東レ(株)は、独自の情報開示ポリシーに従い、法令・規則で定められた情報を適時・適切に開示するのはもちろん、それ以外の情報についても積極的な情報開示に努めています。対応窓口として社長直轄のIR室を設置し、株主・投資家の皆様とできるだけ多くの機会を利用してコミュニケーションを図り、いただいたご意見を経営や事業活動に反映するよう努めています。

積極的なIR活動と株主・投資家の声の反映

機関投資家や証券アナリストの皆様に対しては、四半期ごとの決算発表日と同日に開催する決算説明会をはじめ、取材対応などを通じて積極的にコミュニケーションを図っています。2014年度の主なIR活動は以下のとおりです。こうした説明会や日常の株主・投資家の皆様とのコミュニケーションを通じて得たご意見は、定期的に取締役会や広報委員会でも報告し、経営・事業活動に反映するよう努めています。

活動内容	当社出席者	開催回数	延べ出席者数・対応件数
決算説明会	社長、IR室統括役員、財務経理担当役員	年4回	573人
投資家・アナリスト対応	IR室統括役員、IR室長、室員ほか	随時	773件

IR情報発信に対する社外からの評価

ウェブサイトに株主・投資家の皆様向け情報のコーナーを設け、経営方針・戦略、財務・業績情報をはじめとする各種情報を掲載しています。また、機関投資家向け説明会で使用した資料や各種資料の英文版も速やかに掲載するなど、公平な情報開示に努めています。2014年度は次のような評価をいただきました。

評価機関	内容
大和インベスター・リレーションズ(株)	2014年インターネットIR・優良賞
日興アイ・アール(株)	2014年度全上場企業ホームページ充実度ランキング業種別最優秀サイト
LACP(League of American Communications Professionals)	2014 Vision Awards アニュアルレポート部門 企業カテゴリー: マテリアル GOLD受賞

SRI(社会的責任投資)などからの評価

東京証券取引所は、日本経済応援プロジェクト「+YOU(プラス・ユー) ～ 一人ひとりがニッポン経済」の一環である「新たな投資家層の拡大」のアクションのひとつとして、特定のテーマや指標をベースにした「テーマ銘柄」を抽出・公表しています。2015年3月末現在、東レ(株)は、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定・公表している「なでしこ銘柄」※1(3年連続)と「健康経営銘柄」※2に選ばれています。

※1 **なでしこ銘柄:**女性の活躍推進に優れた企業を選定するテーマ銘柄
※2 **健康経営銘柄:**従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を選定するテーマ銘柄

東レ(株)は、2015年3月末現在、以下のSRIインデックスなどに採用されています。

- DJSI Asia Pacific
- MSCI ESG Indexes
- Ethibel Pioneer & Excellence labels
- モーニングスター社会的責任投資株価指数(MS-SRI)

参加しやすい株主総会の運営

株主総会は、株主の皆様が出席しやすいよう、集中日を避けて開催しています。また、招集通知は、株主の皆様が十分に総会議案を検討できるように、早期のお届けを目指しており、開催日の約3週間前に発送しています。2014年度の総会出席者数は1,893人(2013年度1,664人)でした。

お取引先とのコミュニケーション

ともに企業活動に取り組むパートナーとして、常日頃のコミュニケーションに加え、方針説明会やCSR調達アンケートなどを通じて、相互理解を深めています。

▶CSR調達についてはP.51～52をご覧ください

社員とのコミュニケーション

東レグループでは、冊子の社内報やイントラネット、全社掲示板など、さまざまな媒体を活用し、社員とのコミュニケーションを図っています。すべての媒体に社長からのメッセージを掲載しているほか、社内報は和文版・英文版・中文版を作成し、経営・事業トピックスやプロジェクトの解説などの情報共有化、理解促進に努めています。また、中文版の社内報は、英文版の中国語訳としてスタートしましたが、2014年度に実施した中国東レグループ社員へのアンケートで寄せられた要望に沿って、オリジナルコンテンツの拡充に努めています。

東レグループ社内報発行部数

「ぴいぶる」(和文社内報):
約15,000部／回(隔月、年6回発行)

「PEOPLE」(英文社内報):
約3,000部／回(季刊、年4回発行)

「東麗人」(中文社内報):
約6,500部／回(季刊、年4回発行)

「東レマネジメント(社外秘)」(管理職層対象):
約6,000部／回(年5回発行)

また、お客様満足度アンケート調査と同じ時期(2014年2月)に東レ(株)社員および国内関係会社への出向者を対象とした社員意識調査を実施しました。回収率は約90%で概ね良好な回答を得ました。お客様のニーズと社員の意識に隔たりがないかどうかをチェックするとともに、調査結果を社内にフィードバックしています。

マスメディアとのコミュニケーション

プレスリリース件数
対象範囲: 東レ(株)

2014年度目標 180件 ▶ 実績 184件

広報・広聴活動は社会的説明責任を果たすという役割に加え、世論形成の一端を担っているとの認識に基づき、社長直轄の広報室が、さまざまなマスメディアに対してコミュニケーションを図っています。情報開示にあたっては、「情報公開原則」のもとに、不利益情報なども含めて適時・適切に、公平かつ公正な情報発信に努めています。2014年度はプレスリリース184件のほか、336件の取材に対応しました。

▶情報公開原則についてはP.37をご覧ください

VOICE

マスメディアを通じたトップコミュニケーションの強化について。

東レ(株) 広報室長
中山 喜昭

当社では、広告宣伝活動やウェブサイト、会社概要などの刊行物、各種社内報などを通じて、直接的に広く社内外に向けた情報発信を行っています。同時に、当社の経営、事業活動について関心をもっていただき、広く社会に対して、時には評価も加えながら報道を行っていただくのがメディアの方々です。広報室は、こうしたメディアの方々への一元的な窓口として、その関心を広く聴き、当社の活動についてより深く理解いただけるようコミュニケーションに努めています。また、できるだけ社長をはじめ役員や事業責任者の取材対応を適切にアレンジすることで、企業活動をより正しく、より深く理解していただくことに努めています。2014年度は、社長会見を9件、社長20件を含めた役員による取材対応を94件、それ以外の取材対応を242件行いました。

このような中、最近では、堅調な業績の推移もあり、「素材には社会を変える力がある」「答えはすべて現場にある」など社長の経営に対する持論、787などボーイング社との取り組みに代表される炭素繊維複合材料事業、ファーストリテイリング社との取り組みを中心とした繊維事業などについて、大きく取り上げていただいています。

地域社会とのコミュニケーション

東レグループでは、近隣住民との定期的な懇談会を実施しているほか、自治体の開催する各種イベントへの参加や工場敷地内で開催される夏祭りへの招待など、さまざまな機会を通じて、地域住民の方々とのコミュニケーションに積極的に取り組んでいます。

東京の日本橋で開催された「名橋『日本橋』橋洗い」に参加(東レ(株)本社)

地域の方々、社員、家族が参加する親睦会を開催
(東麗塑料(深圳)有限公司)

岡崎市長や地域の方々、約2,000人参加の夏祭りを開催
(東レ(株)岡崎工場)

社会貢献活動

良き企業市民として、地域づくりや未来世代育成に役立つ活動をはじめとした社会貢献活動を推進します。

第5次CSRロードマップ目標

❶ **CSR活動とのつながりを意識し、「東レグループ社会貢献方針」にのっとり、教育・環境・地域・社員を重点領域として、自主的かつ継続的に社会貢献活動を行います**

❷ **東レグループの強みや地域の特性を活かし、質の高い教育支援に取り組みます**

マネジメント

東レグループは、社会の一員として責任を果たし、自主的かつ継続的に明確な方針をもって社会貢献活動に取り組むことを目的に、2005年に「東レグループ社会貢献方針」を策定しました。この方針は、企業理念「わたしたちは新しい価値の創造を通じて社会に貢献します」に基づいて策定されたものです。

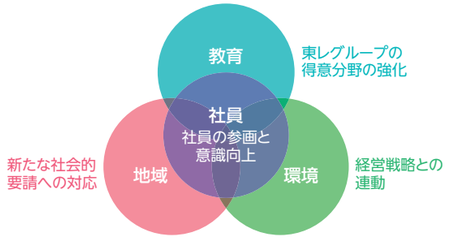
東レグループ社会貢献方針

1. 東レグループは、企業理念「新しい価値の創造を通じて社会に貢献します」に基づき、地域社会・国際社会のなかで、よき企業市民として、それら社会の持続的発展に貢献するとともに、社員の社会貢献活動を継続的に支援します。
2. 東レグループは、科学技術の振興を柱として、地域の社会福祉向上、伝統文化を通じた国際交流支援、スポーツ振興などのプログラムを独自に推進していきます。
3. 東レグループは、ボランティア活動など社員の社会参加を促進するため、会社表彰制度などで風土の醸成を図り、地域に根差した支援活動を行います。
4. 東レグループは、マーケティング活動や広報・宣伝活動を行う際も、その実施内容について、常に社会貢献の観点から見直し、実行します。
5. 東レグループは、連結経常利益の1%程度を目安に、社会貢献活動に資金などを拠出していきます。

2005年5月制定

2013年度に重点領域を「教育」「環境」「地域」「社員」と定め、グループ各拠点で社会貢献活動に取り組んでいます。

● **社会貢献活動の重点領域**



2014年度の実績

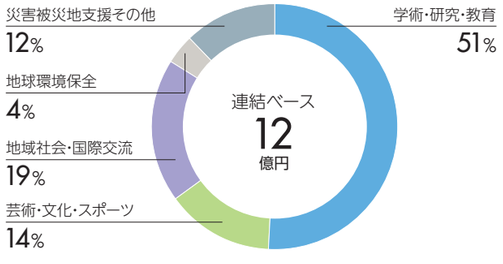
社会貢献支出（2011～2013年度平均比）
対象範囲: 東レグループ

2014年度目標 100%以上 ▶ 実績 **107%**

東レグループは、1990年に(一社)日本経済団体連合会(日本経団連)が設立した「1%クラブ」のメンバーとして、連結経常利益の1%程度を社会貢献活動に投じることを表明しました。2014年度は、連結ベースでは約12億円(連結経常利益の約0.9%)、東レ(株)単体では約8億円(単体経常利益の約1.7%)の支援を実施しました。主な支援先として、(公財)東レ科学振興会およびマレーシア・タイ・インドネシアにおける東レ科学振興財団への拠出がありました。

KPI(重要達成指標)としては3つを設定しています。1つ目は「社会貢献支出」で、2011-2013年度の平均比100%以上という目標値に対して、2014年度は107%と目標を達成。2つ目は「社会貢献活動を行う拠点の数」で、東レ(株)20拠点、国内関係会社53社、海外関係会社59社の計132拠点となりました。3つ目は「教育支援活動の受益者数、受益者満足度、社員有益度」で、受益者数約1万2,600人(目標1万人以上)、受益者満足度96%(目標90%以上)、社員有益度90%(目標90%以上)といずれも達成しました。

● **社会貢献支出の実績(2014年度)**



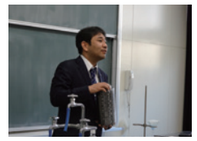
教育 **東レグループでは長年、科学技術振興の一環として、さまざまな科学技術系人材の育成に取り組んできました。近年では小・中学生にも裾野を広げ、東レグループの製品を教材とした教育プログラムを実施するなど、各地で積極的な教育支援に取り組んでいます。**

未来を担う世代に、理科(科学)を学ぶ楽しさとモノづくりの面白さを伝える

学校の理科教育支援

2014年10月に東京・大阪本社で講師研修会を開催し、30の小・中学校で、東レグループ社員による理科の出張授業を行いました。東京・大阪・愛知などに加え、拠点を拡げて福島・茨城でも実施しました。

米国Toray Composites(America), Inc. では、2015年2月に地域のFrontier Middle Schoolを4人の社員が訪問し、7年生(日本の中学1年生)約120人に、炭素繊維などを教材とした実験を交えた授業を行いました。このほか、青森、静岡、岐阜、京都の学校などからの要請を受け、教材提供を23件実施しました。



講師研修会と出張授業

また、東レ(株)は東京都日野市と稲城市で開かれた教員研修会で、教員を対象に出張授業を行いました。先生方からは、「今回の研修で学んだことを活用し、子どもたちの理科の学習への関心や意欲を高めていきたい」などの感想をいただきました。

東レ(株)の水処理膜を使ったろ過実験

生物学オリンピックを支援

東レ(株)が2007年より協賛している「日本生物学オリンピック」を勝ち抜いた日本代表生徒4人が、2014年7月にインドネシアで開催された「第25回国際生物学オリンピック」において、全員がメダル(金1人、銀3人)を獲得しました。

61カ国・地域から239人の参加がある中での快挙でした。

閉会式の後、喜ぶ日本代表4人(写真提供 JBO)

モノづくりの魅力を伝える

東レグループは、2014年8月、「モノづくり体感スタジアム(主催:モノづくり日本会議／日刊工業新聞社)」に出展。約180人の子どもたちに「センイの不思議」をテーマとした理科実験プログラムを実施しました。

生地の上で水玉をつくる実験

科学技術振興のために

(公財)東レ科学振興会は、1960年に科学技術の研究を助成振興し、科学技術および文化の向上発展に寄与することを目的として設立した団体で、民間の研究助成財団の草分け的な存在です。2015年3月には「第55回東レ科学振興会贈呈式」が開催され、東レ科学技術賞、東レ理科教育賞の表彰と、東レ科学技術研究助成11人への助成金贈呈が行われました。

1993年から1994年にかけて、マレーシア・タイ・インドネシア各国に、それぞれ科学振興財団を設立し、日本と同じく、各国の科学技術の向上発展に寄与しています。

第55回東レ科学振興会贈呈式

社会貢献活動

環境

東レグループは、持続可能な社会づくりに向けて、さまざまなステークホルダーの意識を高めることが重要であるとの認識のもと、事業場・工場周辺の美化清掃活動、環境展やワークショップでの環境教育、NPOを通じた環境・水資源問題への取り組みを進めています。

環境保全活動を通じて社員の環境意識を高める

地域の環境保全活動

東レグループ東京地区での環境保全活動として、2014年9月と2015年5月に、荒川の河川敷で「第1回・第2回荒川クリーンエイド」を実施しました。ボランティアとして参加した社員は、NPO法人荒川クリーンエイド・フォーラムより川ゴミの現状について講義を受けた後、「川ゴミ調査カード」に記入しながらの、調べるゴミ拾いを行いました。

関係会社10社で活動した第2回荒川クリーンエイド

また、東レグループの各事業場・工場では、地域の美化と社員の環境意識向上のため、定期的に清掃活動に取り組んでいます。

ウォーキングイベントに参加

香港東レグループでは、香港の北西端にある米埔の自然保護区を守ろうとWWF（世界自然保護基金）香港が主催したウォーキングチャリティーイベントに20人の社員が参加。環境保護プロジェクト実施の重要性を学びました。

スタート地点での集合写真

地域交流を通じ、環境の取り組みを伝える

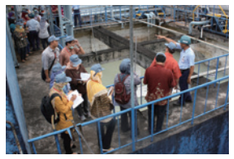
近隣コミュニティ工場見学会

Thai Toray Synthetics Co., Ltd. は、2015年1月、近隣の小学校教員19人を会社に招き、排水・廃棄のクリーン化設備、CO_2削減に有効なバイオ燃料（ヤシ殻）ボイラー設備などを紹介。工場の事業活動への理解を深めていただきました。

テクニカルセンター内で参加者の方々と

自治体職員への実習を実施

P.T. Indonesia Toray Syntheticsでは、2014年4月にインドネシア環境省が実施する排水処理研修会の実習（同国内環境管理局の代表者50人）を受け入れ、活性汚泥法を使った当社の排水処理システムについて説明しました。


排水処理プラントで処理法の説明を受ける参加者たち

持続可能な社会づくりに向けた貢献

水資源の保護

東レ（株）三島工場は、温度調節用の冷却水として1回のみ使用したきれいな水を三島市内を流れる源兵衛川や水田に供給し、美しい自然環境や水辺環境の保護の一端を担っています。

環境省選定「平成の名水百選」のひとつである源兵衛川へ放流される三島工場の冷却水

NPOを通じた水・衛生環境改善

東レ（株）は、NPO法人日本水フォーラムの協力を得て、2011年度からインドネシア・ロンボク島にある小学校の水環境を改善するためのプロジェクトを支援しています。

水や衛生環境の大切さを学ぶ教育プログラム

地域

東レ（株）および東レグループ各社は、地域社会に関心と責任をもつ企業市民として、地域コミュニティとともに発展していくことを目指しています。

地域の一員としてよりよい地域社会をつくる

キャリア教育支援

東レグループは、子どもたちが進路選択時の視野を広げるためのキャリア教育支援を進めています。2014年度も各地で、仕事の役割や必要な能力を考える機会を提供しました。

研究所の見学後に実施した懇談会（東レ（株）複合材料研究所）

生徒との質疑応答（東レ（株）繊維研究所）

職場体験学習の受け入れ

P.T. Indonesia Synthetic Textile Millsは、2014年11月にジャカルタ日本人学校の中学生の職場体験学習を受け入れました。紡績や織布の工程の模擬体験を通して、同社で生産している衣料用繊維織物について学んでもらいました。

工場で使用する梱包ベルトを使った機織体験

海外での人材育成支援

Toray Plastics (Malaysia) Sdn. Berhadは、2014年10月、マレーシアの人的資源省から人材育成を委託された研修機関（ADTEC）の講師・訓練生と労働局の局員の工場見学に協力しました。

訓練生の皆さん

病院でのボランティア活動

Toray Advanced Materials Korea Inc. 亀尾工場では、地域の病院と連携し、2011年度から入院中の重症患者の入浴介助のボランティアを続けています。

参加する社員たちは、自分たちが必要な存在になっていることに大きなやりがいを感じています。

患者の介助を手伝う社員（右）

がん研究のための支援

Toray International U.K. Ltd.は、乳がん撲滅活動の分野で欧州最大のチャリティー団体が主催するベイクオフ（パン焼き）イベントに参加。社員はそれぞれ自慢の手作りスイーツを持参し、社内や同じビルに入居している他社の方々に販売し、集まったお金を同団体に寄付しました。

イベント参加者と手作りスイーツ

スポーツ振興を通じた地域社会への貢献

スポーツ教室の開催

東レグループでは、柔道部、剣道部、ボート部が、地域の子どもたちのためにスポーツの指導をしています。滋賀ボート部が指導協力をしている瀬田北中学校ボート部は、2014年7月の「全日本中学選手権競漕大会」で全国制覇を果たしました。

また、毎年全国で開催している東レアローズ（男子・女子）のバレーボール教室を2014年度は26回実施しました。2014年7月には男子アローズが静岡県の沼津特別支援学校の生徒50人を招いて交流会を開催。選手と生徒が一緒になって楽しいひと時を過ごしました。

地元の中学生を川岸から指導する滋賀ボート部OB（元日本代表）

沼津特別支援学校と男子アローズとの交流会

社会貢献活動

地域 被災地の支援

東レ(株)および東レグループでは、国内外で発生した大規模災害に対して、東レグループ各社の特色を生かして支援しています。

災害支援

自然災害被災者支援

東レ(株)は、2014年8月に広島県をはじめ西日本各地で発生した豪雨被害に対し、(社福)中央共同募金会を通じて寄付をしました。また、8月3日の地震により甚大な被害が生じた中国・雲南省の被災者支援と、2015年4月25日に発生したネパール地震被災者のため、認定NPO法人ジャパン・プラットフォームに資金援助をしました。

ネパール・ダーディン郡での支援活動(AAR提供)

東北復興支援

東日本大震災子ども支援募金に寄付

東レ(株)は2012年度より、東日本大震災で被災した子どもたちを支援するため、クリーニングクロス トレシー®の年賀用商品の売り上げの一部を、(公社)日本ユネスコ協会連盟の「東日本大震災子ども支援募金」に寄付しています。

お年賀トレシー™ 2015年

手染め体験イベント開催

蝶理(株)は、2014年8月に、宮城県仙台市立荒浜小学校と仙台市鶴巻児童館にて、同社オリジナルの染色法「ナチュラルダイ」を用いたエコバッグの手染め体験イベントを開きました。自社の技術を活用しながら、モノづくりの楽しさを提供することで、参加した方からたくさんの笑顔があふれることを願い活動を続けています。

草木染めを通じ子どもたちとも交流

復興支援バレーボール教室

東レグループは、2015年6月、岩手県陸前高田市にある県立高田高等学校など県内の4地域で東レアローズ(女子)による「震災復興支援バレーボール教室」を開催。地元の中高生など、延べ200人以上が参加しました。

子どもたちは選手を相手に真剣な表情で練習に臨み、会場は終始、元気な掛け声や笑い声に包まれました。

女子アローズによるオーバーパスの指導

開会式

被災地の中学生たちの教育支援

東レ(株)東北支店は、2014年10月と2015年2月、福島県双葉郡大熊町立大熊中学校(震災後に会津若松市に移転)で出張授業を行いました。

また、2015年1月には、岩手県大船渡市内の全中学校2年生を対象に、同市教育委員会主催「第3回大船渡キャリアチャレンジデイ」が開催され、東レ(株)も講師を派遣しました。講師は研究者としての経験を通じて、「メーカーの研究開発」の仕事と、それに必要な能力、意志、役割について伝えました。

先生も生徒も前に集まっての演示実験(大熊町立大熊中学校)

東レ(株)研究者と大船渡市の中学生との質疑応答